

Verhandlung und Gesprächsführung in einer globalisierten Welt

Zusammenarbeit mit Eltern und Familien

Morgenrunde

- Zu meiner Person ...
- Wie ich zu meinem Namen komme ...
- Wie bin ich hier?

Wenn ich an die (inklusive/ interkulturelle) Elternarbeit in unserer Einrichtung denke.....

- Welche **Herausforderungen** begegnen uns?
- Welche **Erfolge und Chancen** sehen wir?
- Welche **Fragen/ Anliegen** ergeben sich?
→ Welche Anliegen sehen Sie auch in Bezug auf den Kontext „Gemeinwesen“ / den Sozialraum im Quartier?

Institutionen und Professionelle brauchen interkulturelle Kompetenz

- **da Migration in allen Ländern tendenziell zunimmt!**
- **kulturelle Vielfalt in allen Ländern zunimmt!**
- **Professionelle zunehmend mit Menschen arbeiten, die andere (kulturelle) Werte haben als sie selbst!**

Migrant*innen leiden überdurchschnittlich unter:

- **Sozialer Unterprivilegierung**
- **Sprachbarrieren**
- **Kultureller Fremdheit**
- **Rechtlichen und gesetzlichen Einschränkungen**
- **Diskriminierung und Rassismus**

Was ist Kultur?

menti.com → Code 98890197

Als WarmUp ein sog. c-Test. Schreiben Sie die fehlenden Buchstaben auf die Unterstriche. Bitte genau die verlangte Anzahl.

Ein Blick über den Tellerrand der eigenen Kultur (von Raymonde Carroll)

Meine Kultur ist die Logik, mit deren Hilfe ich die Welt ordne. Diese Log__ habe ic__ nach un__ nach erle__ vom Augen__ meiner Geb__ an un__ zwar dur__ die Ges__, die Wor__ und di__ Zuwendung der__, die mi__ umgaben; dur__ ihren Blickk__, den To__ ihrer Stim__; durch di__ Geräusche, di__ Farben, di__ Gerüche, de__ Körperkontakt; dur__ die Ar__ und Wei__ wie ic__ erzogen wur__, belohnt, best__, gehalten, berü__, gewaschen, gefüt__ wurde; dur__ die Geschi__, die ma__ mir erzä__, die Büc__, die ic__ las, dur__ die Lie__, die ic__ sang; au__ der Str__, in der Schule, beim Spielen; durch die Beziehungen der Menschen untereinander, die ich beobachtete, durch die Urteile, die ich hörte, durch die Ästhetik, die überall verkörpert wurde, in allen Dingen sogar bis in meinen Schlaf hinein und in die Träume, die ich zu träumen und nachzuerzählen lernte. Ich lernte diese Logik zu atmen und zu vergessen, dass ich sie erlernt hatte. Ich fand sie natürlich.

Kultur als Orientierungssystem

„Kultur ist ein universelles, für eine Gesellschaft, Organisation und Gruppe aber sehr typisches Orientierungssystem.

Dieses Orientierungssystem wird aus spezifischen Symbolen gebildet und in der jeweiligen Gesellschaft usw. tradiert.

Es beeinflusst das Wahrnehmen, Denken, Werten und Handeln aller ihrer Mitglieder und definiert somit ihre Zugehörigkeit zur Gesellschaft.

Kultur als Orientierungssystem (...) schafft damit die Voraussetzungen zur Entwicklung eigenständiger Formen der Umweltbewältigung.“

Alexander Thomas, 2003

Kultur

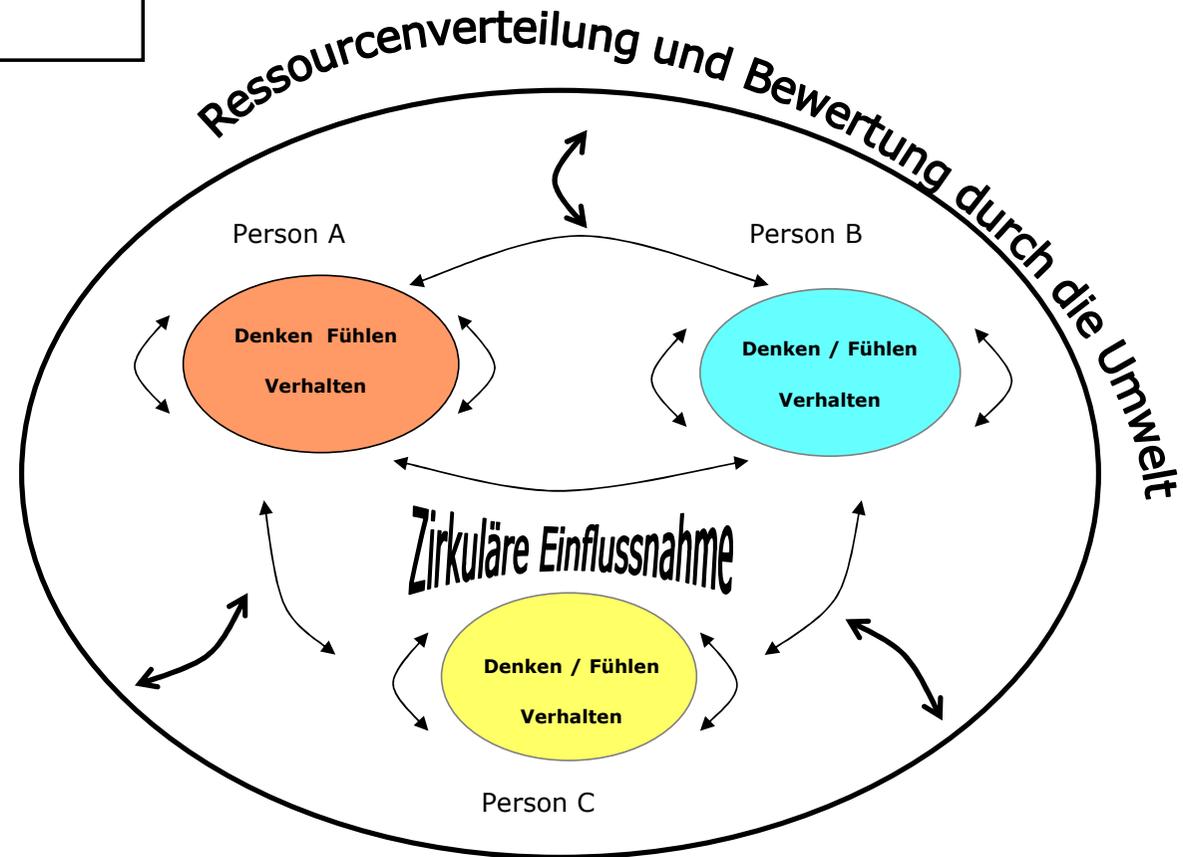
...stellt für uns alle einen Hintergrund von etablierten und über Generationen überlieferten Sichtweisen, Werten, Ansichten und Haltungen dar

- **die einerseits als Matrix für unser ganzes Denken, Fühlen und Handeln fungieren,**
- **die wir andererseits in individueller und kollektiver Weise übernehmen, modifizieren und weiterentwickeln,**

abhängig von der **Teilhabe an unterschiedlichen Kontexten.**

nach . Falicov

**Wechselseitige Bezugnahme von
Zirkularität und Kontext**



Tom Hegemann

Systemische Haltungen

Neutralität oder Allparteilichkeit bedeutet den Verzicht auf jede Wertung oder Parteinahme gegenüber Personen, ihren Deutungen der Wirklichkeit, ihren Problemen und bisherigen Lösungsversuchen.

Wertschätzung bedeutet die Anerkennung des Verhaltens aller Systemmitglieder als positiven Beitrag zur Förderung und Aufrechterhaltung des Zusammenhaltes und des Gleichgewichtes im System.

Anteilnehmende Neugier bedeutet ein lebhaftes, wertfreies Interesse an den Interaktions- und Kommunikationsmustern der Systemmitglieder, ihren Wirklichkeitskonstruktionen und –deutungen.

Sie ist „respektvoll“, weil sie die Selbstbestimmung und Integrität und die damit verbundenen Schamgrenzen von Systemen und ihren Mitgliedern achtet.

Ressourcenorientierung geht von der Annahme aus, dass jedes System bereits über das Potential und die Fähigkeiten verfügt, seine Verhaltensmöglichkeiten zu erhöhen und damit seine Probleme zu lösen, dass es sie jedoch nicht immer nutzt oder wahrnimmt.

Lösungsorientierung geht davon aus, dass die Suche nach positiven Umdeutungen eines Problems, nach Ausnahmen und ersten kleinen Schritten in Richtung Lösung, meist erfolgreicher ist, als eine vertiefte Analyse des Problems und seiner Genese.

Tom Hegemann

Dynamische Dimensionen von Kultur

Die *generative* Dimension von Kultur...

...betrifft das Wahrnehmen und Erlernen von Handeln in den verschiedenen Lebensaltern.
(→ *Sozialisation, Habitus* n. *Bourdieu*)

Leitfrage: Wie macht man was?

Die *interaktive* Dimension von Kultur...

...betrifft die Veränderung der generierten habituellen Muster im sozialen Erleben mit anderen (in Abhängigkeit von Erfahrung und dem Grad eigener Bewusstheit).

Leitfrage: Was bewährt sich im Umgang mit anderen?

Die *konstitutive* Dimension von Kultur...

betrifft den Wandel habitueller kultureller Muster über längere Zeiträume und die Entstehung neuer habitueller Muster.

Leitfrage: Was macht man jetzt anders als früher?

nach T. Ingold & I.-B. Krause

Übung:

- Die Person, die erzählt, darf das Thema frei wählen über das sie gerne sprechen möchte (Essen, Schlafen, Sex, Rollen,....)
- Die 2. Person fragt neugierig/ empathisch nach und hört aktiv und ressourcenorientiert zu.
- Die 3. Person beobachtet
- Ca 10min pro Runde

Leitfragen für eine kultursensible Beratung

Welche Handlungsmodelle bringen Sie mit von Ihrer Familie, ihrer Kultur ihrem Land - wie man mit der Familie, mit Fremden, mit Älteren und Jüngeren, mit dem gleichen oder dem anderen Geschlecht, mit... umgeht?

Was haben sie davon als hilfreich erlebt?

**Welche Handlungsmodelle, die nicht mehr hilfreich sind, müssen neu aushandelt, werden?
Was hat sich für diese Aushandlung bewährt?**

Welche Handlungsmodelle möchten Sie an die Kinder weitergeben?

Was steht als nächstes an, um wertschätzend mit den Werten beider Kulturen umgehen zu können?

Welche Personen, denen Sie vertrauen, kämen als Mittler*innen für Sie in Frage?

Motivation

- die Begeisterung zur Veränderung -

nach Ben Furman

Veränderung

M

=

Wollen

**Anziehungskraft des
Ziels**

x

Können

**Vertrauen auf
Erfolg**

- Erwartete Gewinne
- Konkrete Beschreibungen

- Ressourcen
- Frühere Erfolge
- Jüngste Fortschritte

Die "Triple" Übung nach B. Furman

„Frage Deine PartnerIn nach einem Erfolg aus der letzten Zeit“

Erzählt jetzt eine Geschichte, was gut gelungen ist.

„Antworte mit einem "Triple" oder Triple Lob in den folgenden drei Schritten:“

1. Ausruf von Verwunderung: *„Wow!“ „Was für eine tolle Geschichte!“
„Ich bin beeindruckt!“*
2. Bestätigung der Schwierigkeit: *„Das ist nicht leicht!“
„Das kann nicht jeder!“
„Viele haben das schon vergeblich probiert!“*
3. Bitte um eine Erklärung: *„Wie hast Du das gemacht?“
„Ich bin ganz neugierig und möchte verstehen,
wie Dir das gelungen ist!“*

Antwortet mit dem Verweis auf jemand, der bei dem Erfolg geholfen oder unterstützt hat.

„Ich hätte es nie ohne meinen Freund geschafft!“

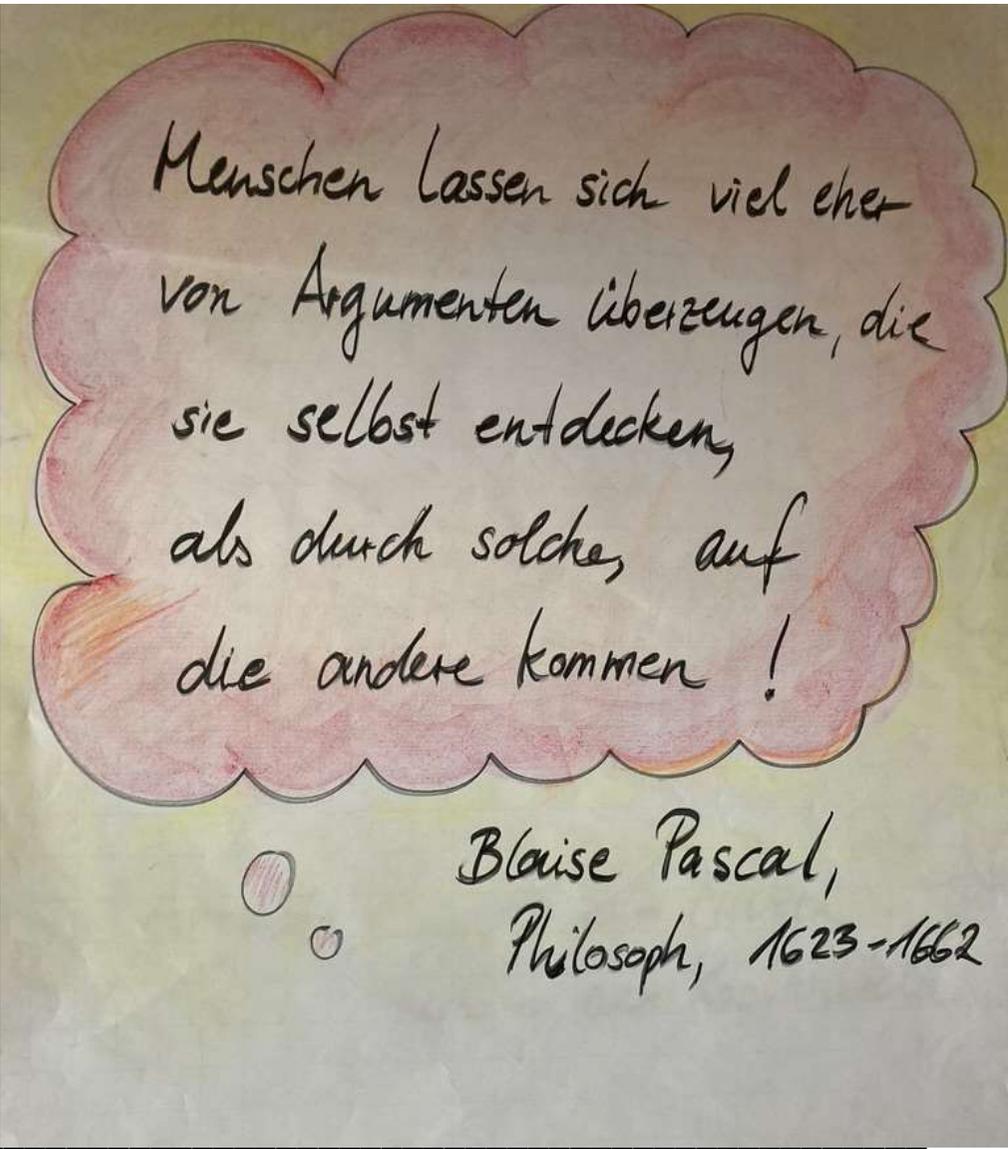
Gib das Lob zurück! Hilf Deiner PartnerIn stolz darauf zu sein, was sie geschafft hat, in dem Du ihr die Anerkennung zurück-gibst, die ihr zusteht!

„Komm schon, du warst es, die es geschafft hat!“ „Aber es wäre ohne dich niemals geschehen!“

Lächeln und entzückt sein!

Motivational Interviewing (MI)

Motivierende Gesprächsführung



Menschen lassen sich viel eher
von Argumenten überzeugen, die
sie selbst entdecken,
als durch solche, auf
die andere kommen !

Blaise Pascal,
Philosoph, 1623-1662



MI-Basisfertigkeiten

MI-Stil

Informieren	Informiere mit Wahlfreiheit	
	Höre absichtsvoll	Hören
Fragen	Frage unterstützend	Fragen

„directing“
 autoritär sein
 bestimmen

„guiding“
 begleiten
 lotsen

„following“
 laisser faire
 raus halten

© GK Quest Akademie, 2008

Informieren und Rat anbieten (Kurzfassung nach MI)

- Entlocken → anbieten → entlocken →

1. Um Erlaubnis bitten
2. Vorwissen erkunden
3. ein bis max. zwei Infos zum Thema
4. Nachfragen, wie es sich anhört, anfühlt, was die Person jetzt denkt ...
5. **AKTIV ZUHÖREN**, vor allem auf die Ressourcen hören
6.

Heikle und schwierige Gespräche mit Eltern
Themen:

„Heikles“ und „Schwieriges“ zwischen Tür und Angel ansprechen – einige Empfehlungen:

- **Klarwerden:** Wie peinlich, schambesetzt, Angst auslösend ist das Thema für mich? Wie wichtig ist es, es anzusprechen?
- Was ist **mein Ziel** bei der Ansprache? Was möchte ich erreichen? Für wen tue ich es (für mich, Klient*in oder ...)?
- Auf dieser Basis **meine** (klare) Entscheidung: Ich spreche an (oder eben nicht).
- Wenn ich es tue: Nicht „rumeiern“, **klar und warmherzig** ansprechen. „Ich mache mir Sorgen um ...“
- So wie man startet, liegt man im Rennen: Den Anfang vorab überlegen (ggf. mit anderen).
- Motto: „Wie möchte ich, dass mir so etwas gesagt wird.“

Tipps für die Gesprächsführung:

- Transparenz der Rolle und Rahmenbedingungen
→ z.B.: „ich spreche mit Ihnen in meiner Rolle als...“
- Wertschätzung und Anteilnahme
→ z.B. „Ich freue mich, dass Sie sich die Zeit nehmen...“ und
Ich mache mir Sorgen wegen Ihrem Kind...“
- Erlaubnis einholen (Autonomie achten)
- Orientierung an Menschenrechten
- Autonomie beachten und betonen → „Ich möchte Sie zu nichts drängen...“



Übung: Rollenspiel zu einem heiklen Gespräch

- ❖ Einigen Sie sich jeweils auf ein Thema
- ❖ Fangen Sie das Gespräch mit dem Elternteil an
- ❖ Nur 1-2 Infos und dann Austausch (wie kam es an?)

Möglichkeiten zur Erweiterung der Interkulturellen Kompetenzen

- **Klarheit über eigene kulturelle Konstruktionen**

- Klärung der Selbstdefinition
- Klärung der Sicht auf die menschliche Natur
- Selbstverständliches in Frage stellen (Werte/ Wahrheiten)

- **Wissenserweiterung über Kultur(en)**

- Bücher, Freunde, Reisen, KollegInnen, Fortbildungen, Sozialraumerkundungen...?

- **Überprüfen eigener Vorannahmen**

- Andere sind genauso kompliziert wie man selbst
- Davon ausgehen dass andere auch nicht den kulturellen Normen entsprechen
- Neugierde: spezielle Funktion in der Beratung, insbesondere der interkulturellen

Abschlussreflexion



Was nehme ich mit?



Mit welchem Gefühl gehe ich aus
dem Workshop?

Literatur:

- Abdallah-Steinkopff, Barbara: Kultursensible Elternberatung bei Flüchtlingsfamilien. ZSTB Jg. 33 (3) Juli 2015
- Eppenstein, T.; D. Kiesel: Soziale Arbeit Interkulturell
- Gergen, J.K., Gergen, M.: Einführung in den Sozialen Konstruktivismus, Heidelberg, 2009
- Hegemann, T., Oestereich, C.: Einführung in die interkulturelle systemische Beratung und Therapie, Heidelberg, 2018
- Heringer, H.J.: Interkulturelle Kompetenz- Arbeitsbuch mit CD, Tübingen, 2012
- Kleve, Heiko: Soziale Arbeit als Konstruktivistische Praxis, Soziale Arbeit, Heft 7/ 1997, S. 218-226
- Kumbier, D.; F. Schulz von Thun (Hg.): Interkulturelle Kommunikation – Methoden, Modelle, Beispiele, Hamburg, 2006
- Von Wogau, Janine Radice , Helga Eimmermacher & Andrea Lanfranchi (Hrsg.)
Therapie und Beratung von Migranten – systemisch-interkulturell denken und handeln. Weinheim, 2004
- <https://www.muenchen.de/rathaus/Stadtinfos/Statistik/Stadtteilinformationen.html>